

企業価値を高める「ESG」「SDGs」
「ビジネスと人権に関する指導原則」
～企業経営にESGとSDGsに取り込む意味～

湊総合法律事務所

弁護士 湊 信明

イメージに踊らされると大やけどする

I ESG・SDGsとは何か？

ESGとは？

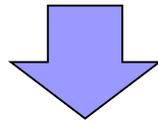
- Environment(環境)、Social(社会)、Governance(企業統治)の三つの言葉の頭文字をとったもの。
- 企業の長期的な成長のためには、ESGの充足が大切。ESGを重視しない企業は、大きなリスクを抱えた企業であり、長期的な成長ができないから投資はしない、逆に、ESG重視の会社は長期成長が見込めるので投資しようという考え方。
- 投資の意思決定において、財務情報に加えて非財務情報であるESGも考慮に入れる手法を「ESG投資」と呼ぶ。
- ESGの観点は、企業の株主である機関投資家の間で急速に広がっている。

SDGsとは？

- 持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals)
- 2001年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) の後継。
- 2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。
- 17のゴール・169のターゲットから構成。
- 地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」ことを誓約。

イメージに踊らされるととんでもない大火傷

- 国連？
- SDGsのバッヂ
- ロゴ



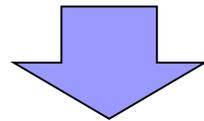
- とても華やかで、このブームに乗ると何か儲かるような気がする……
- それはとんでもない誤解。中小企業も大きな影響を受ける。
- このセミナーではその誤解について徹底して学ぶのが目的

ESG・SDGsは敵にも味方にもなる

Ⅱ ESG・SDGsのリスクとチャンス

このまま温暖化が進むと・・・

- 21世紀末には今より4度程度気温が上昇
- 21世紀末の東京は現在の屋久島の気温と同じくらい。
- 日降水量200ミリ以上となる大雨の年間発生回数は2倍以上
- 世界的に洪水被害、熱中症などの死亡リスク、干ばつによる水・食糧不足などが起こってくると言われている



- 地球温暖化・温室効果ガス排出は、重大な人権侵害問題

温暖化の元凶は企業経営にあり

- 地球温暖化の原因となっている二酸化炭素の排出割合
日本では、8割超が事業活動から排出

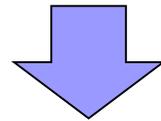
◎ エネルギー転換部門	・・・40.1%
◎ 産業部門	・・・25.0%
◎ 運輸部門	・・・17.8%

(全国地球温暖化防止活動推進センターの2018年度報告より)

経団連中西宏明会長のコメント

- 2020. 6. 30付・朝日新聞朝刊より

「……要するに、地球がもたないという議論になった。もたない地球の中でやっている経済活動って何なのよと。気候変動の優先度がはるかに上がってしまった……」



- いくら高尚な理念を掲げていても、大量の二酸化炭素を排出して地球温暖化に加担しているなら、その活動はむしろ現在及び将来の世代に対する重大な人権侵害にしかならない
- 企業経営課題に、気候変動問題、温暖化ガス問題を取り込まないと生き残れない時代に突入

ESGが力を発揮する場面

- ここで威力を発揮するのがESG
- 人権侵害につながる企業活動は、地球全体のサステイナブルな発展を阻害するものであるから、こうした企業に対しては、投資対象から除外し、経済社会から排除して行こうということになる。
- たとえば、石炭火力発電は、大量の二酸化炭素を排出することから、2020年5月に、日本国内のメガバンク3社は、新設石炭火力発電への投融資を停止。

間接的な人権侵害は大きなリスクに

- バングラデシュ ラナ・プラザ事件 2013.4.24
- 8階建ての商業ビル「ラナ・プラザ」崩落
- バングラデシュ史上最悪の労働災害
- ラナ・プラザには縫製工場、銀行、商店などが入居
 - 死者:1,127人
 - 行方不明者:500人
 - 負傷者:2,500人

- 建物は正規の許可手続きなしに建築され、5階以上の3階部分は違法に建増しされていた。
- 上層部に設置された4基の大型発電機の振動が数千台のミシンの振動と一緒にになり、崩壊を誘発。
- 世界展開する欧米や日本のファストファッションが、バングラデシュの劣悪な労働環境下の安価な労働力を求めて製造委託。これにより莫大な利益を上げている状況が浮き彫り。
- NGO・市民団体・マスコミ、世界的批判が巻き起こる。
- 欧米大手企業のブランドイメージは著しく毀損。

- 1997年ナイキのベトナム製造委託先工場で児童労働、低賃金・長時間労働発覚
 - 不買運動へ発展
 - 労働条件・就労環境改善を約束

- 2010年アップルの製造委託先台湾ホンハイの中国子会社で違法過酷労働問題発覚
 - 残業時間短縮・安全手順改善・宿舍の改善を約束

↓
長年培われてきたブランドイメージの失墜を招くことに

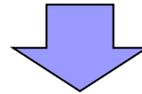


ESGが力を発揮する場面

- ここで威力を発揮するのがESG
- 機関投資家が、たとえば製造業に投資するか否かを検討する際に、ラナ・プラザ事件や、ナイキ事件のように、サプライヤーに児童労働や強制労働などが認められる場合には、投資を見合わせる。
- 逆に、当該企業が、自社のサプライヤーに対する影響力を行使して、こうした事態を是正させるなど貢献している場合には、持続可能な企業であるとして、投資の対象とする。

ESG・SDGsのリスクとチャンス

- 人権や環境の感覚に**無頓着・無関心**で、サプライヤーの人権侵害・環境破壊に気がつかなかったとか・・・
- 自国・会社が展開している国の法律を守っていれば大丈夫と思っていたとか・・・



- ・投資が得られなくなる。お金が借りられなくなる。
 - ・企業の評判が下がる。痛烈なバッシングを受ける。
 - ・消費者が商品やサービスを購入してくれなくなる。
 - ・規制が強化された際に規制に抵触する
- **企業がビジネスを通じてESG・SDGs に取組み貢献することは、企業の存続基盤を強固なものにするとともに、いまだ開拓されていない巨大な市場を獲得するためのビジネスチャンスとなる。**

ESG・SDGsで企業が追い求めるべきこと

- はじめに結論をいうと……

① 環境リスク・人権リスク・ガバナンスリスクを極小化すること。

② 社会的課題の解決と企業利益の増大を両立させること。

- この2つに尽きる。

企業がESG・SDGsを学ぶ際のポイント

- なぜ、サプライヤーが起こした人権侵害・環境問題について自社が責任を負わされるのか？
- なぜ、自国や、自社が展開している国の法律を守っていたとしてもリスクがあるのか？

ESGやSDGsにそのような力を与えている根拠は何なのかを学ぶことが大事。

両者は国連の概念

したがって、国連の理念と歴史を学ぶことが大切。

ESG・SDGsが追い求めるものとは？

Ⅲ ESG・SDGsの理念と歴史

ESG・SDGsの原点～人権保障～

- 国連憲章
- 世界人権宣言
- 労働における基本原則及び権利に関するILO宣言
- 環境と開発に関するリオデジャネイロ宣言（地球サミット）

人権保障

ESG・SDGsの取り組みは

- ✖ 企業の利益を単に増大させるという考え方
- 地球上のすべての人権侵害課題の解決と、
経済的成長と繁栄を両立させていくという考え方

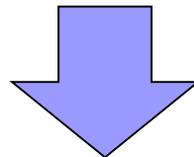
国連憲章

■ 前文

- 「われら連合国の人民は、われらの一生のうち二度まで言語に絶する悲哀を人類に与えた戦争の惨害から将来の世代を救い、**基本的人権と人間の尊厳及び価値と男女及び大小各国の同権とに関する信念を改めて確認し、正義と条約その他の国際法の源泉から生ずる義務の尊重とを維持することができる条件を確立し、一層大きな自由の中で社会的進歩と生活水準の向上とを促進すること、**
.....(中略).....
- **すべての人民の経済的及び社会的発達を促進するために国際機構を用いることを決意して、これらの目的を達成するために、われらの努力を結集することに決定した。」**

ESG・SDGsは、国連憲章の具体化

- 第二次大戦後、国連設立のときから、すべての人が人らしく生きられるようにということが希求されていた。
- しかし、世界は一向に人権侵害・加担・放置、環境破壊が止まらない。
- 企業活動がその元凶のひとつ。
- もう利益至上主義、人権軽視はいい加減にしてもらいたい。



IV ESGの登場

国連グローバル・コンパクト

- 20世紀後半にかけて、グローバル課題を国家や国際機関だけで解決することが困難な状況になってきた。
- コフィー・アナン国連事務総長（当時）は、1999年1月の世界経済フォーラムにおいて、企業にグローバルな課題解決への参画を求めた。
- 世界の経営トップに対し、「人間の顔をしたグローバリゼーション」への取組を促しました。そして、「世界共通の理念と市場の力を結びつける力を探りましょう。民間企業の持つ創造力を結集し、弱い立場にある人々の願いや未来世代の必要に応えていこうではありませんか。」と訴えた。

国連グローバル・コンパクト

- こうした努力により、「国連グローバルコンパクト」が誕生。
- 企業が人権や労働、環境、腐敗防止などの原則を経営方針や戦略に取り組むことが求められる。
- 160カ国の8300企業(2015年7月時点)が署名する、企業による持続可能性のための世界で最大の自発的なイニシアティブ

国連グローバル・コンパクトの10原則

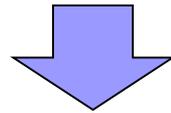
人権	原則1: 人権擁護の支持と尊重 原則2: 人権侵害への非加担
労働	原則3: 結社の自由と団体交渉権の承認 原則4: 強制労働の排除 原則5: 児童労働の実効的な廃止 原則6: 雇用と職業の差別の撤廃
環境	原則7: 環境問題の予防的アプローチ 原則8: 環境に対する責任のイニシアティブ 原則9: 環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則10: 教養や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組

国連環境計画・金融イニシアティブ

- 国連環境計画と金融業界とのパートナーシップ
- 金融は、企業や事業に必要とされる資金を効果的に配分する役割を担う。その責任を果たすためには、**近視眼的にならずに、長期的な展望に立って、投資先企業の財務に関する分析に加え、従業員や取引先、顧客、地域コミュニティなど、企業が社会に与える影響や環境に及ぼす影響などをさまざまな角度から把握し、さらに、企業の持続可能性についても十分に考慮して投資の意思決定を行うことが、持続的な運用において重要。**

国連責任投資原則(PRI)

- 経済効率性が高く、持続可能なグローバル金融システムこそが、長期的な価値を創出する。



- そこで、**国連グローバルコンパクト**と**国連環境計画・金融イニシアティブ**の2つのイニシアティブの流れを受けて、
- 2006年、コフィー・アナン国連事務総長が、「ESGを投資判断の要素に入れて、リスクを管理するとともに長期の持続的な運用を目指す、責任投資を提唱

PRIと6つの原則について

- PRIは、署名機関により構成される国際的ネットワークと協力し、責任投資原則の6つの原則を実践することを目的とする。
- 署名機関は、2019年3月時点で2,300機関、運用規模は85兆ドルを超える。
- PRIには年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が2015年9月に署名しており、2019年5月時点で日本の署名機関数は75社、第10位。
これにより日本のESG投資の考え方が飛躍的に加速中

6つの原則—署名機関のコミットメント—

1. 私たちは投資分析と意思決定のプロセスにESG課題を組み込みます。
2. 私たちは活動的な所有者となり、所有方針と所有習慣に ESG問題を組入れます。
3. 私たちは、投資対象の企業に対してESG課題についての適切な開示を求めます。
4. 私たちは、資産運用業界において本原則が受け入れられ、実行に移されるよう働きかけを行います。
5. 私たちは、本原則を実行する際の効果を高めるために、協働します。
6. 私たちは、本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します。

自分勝手な企業の息の根を止めるイニシアティブがスタート

責任投資を加速させる大事件の発生

- リーマン・ショック
- アメリカ合衆国の投資銀行であるリーマン・ブラザーズ・ホールディングスが2008年9月15日に経営破綻したことに端を発して、連鎖的に世界規模の金融危機が発生。
- リーマン・ブラザーズは、負債総額約6000億ドル(約64兆円)というアメリカ合衆国の歴史上、最大の企業倒産により、世界連鎖的な信用収縮による金融危機を招いた。
- それまでの短期的利益を追求する姿勢から、中長期的なサステイナブルな視点が重要であることが反省となった。
- 責任投資が加速される。

中長期的成長を妨げる要因とは

- 以下の3つは、企業の中長期的成長を確実に妨げる。
- 要因その1 反Environment(環境)
- 要因その2 反Social(社会)
- 要因その3 反Governance(企業統治)

E(環境課題)の例

- 温室効果ガス・気候変動・異常気象・自然災害問題
- 大気・水の汚染問題
- 環境保全問題
- 森林破壊問題
- 生態系保全・生物多様性の逸失問題
- 座礁資産問題(温室効果ガス排出抑制政策導入による化石燃料資産価値の目減り)
- 廃棄物管理問題
- 環境負荷低減問題

など

S(社会課題)の例

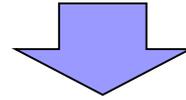
- 児童労働・強制労働その他労働基準・慣行問題
- サプライヤー管理
- 地域紛争問題
- ダイバーシティ問題
- ジェンダー問題
- 製品・サービスの安全・責任に関する問題
- 医療アクセス・医薬品の倫理的開発問題
- 安全衛生問題
- データセキュリティ・サイバーセキュリティ・プライバシー保護

G(ガバナンス課題)の例

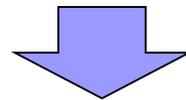
- 取締役会・社外役員・監査役会・独立性・多様性問題
- 監査・内部統制問題
- 内部通報制度
- 経営陣の報酬問題
- 株主の権利
- 利益相反管理
- 贈収賄・汚職問題
- 会計リスク問題
- 租税回避・税金の透明性問題

これからの企業活動で重要なこと

- ESGを構成する一つ一つが、自社と関連性を有するか精査



- これらに該当するなら、自社の企業リスクとなり、企業存続の危機に立つことになるので、その解決を検討して実行する。
- 反対にその課題解決に貢献できるなら大きなビジネスチャンスになる。

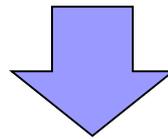


- 両者をよく見極めて対応していくことが大事

V SDGsの登場

SDGsの登場

- ESGは、投資の場面において、どういう企業に投資すれば、中長期的な利益を得られるか、企業は何にポイントを置けば中長期的に投資を受けられるかという、投資とリターンを問題とする概念



- 世界には、その流れに包摂しきれないさまざまな課題がある。その課題を直視し、その課題に関わる人と企業・団体それぞれが、何に取り組むべきかを具体的に明示する必要がある。
そこで...

SDGsの登場

- 持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals)
- 2001年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs)の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。
- 17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」ことを誓約。
- 各目標の達成度を測るための232の指標 (KPI)も特定。
- SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル (普遍的)なもの。

2030アジェンダ・・・SDGsの理念

- 2015年9月25日第70回国連総会で採択された

「我々の世界を変革する：
持続可能な開発のための2030アジェンダ」

に記載されている17の目標、169のターゲット、232の指標をしっかりと味わって読んで、SDGsが企業に何を求めているのかを十分に理解することが大事。

アジェンダ 前文

このアジェンダは、人間、地球及び繁栄のための行動計画である。これはまた、より大きな自由における普遍的な平和の強化を追求するものでもある。我々は、極端な貧困を含む、あらゆる形態と側面の貧困を撲滅することが最大の地球規模の課題であり、持続可能な開発のための不可欠な必要条件であると認識する。……

今日我々が発表する17の持続可能な開発のための目標(SDGs)と、169のターゲットは、この新しく普遍的なアジェンダの規模と野心を示している。……

これらは、すべての人々の人権を実現し、ジェンダーの平等とすべての女性と女兒の能力強化を達成することを目指す。これらの目標及びターゲットは、統合され不可分のものであり、持続可能な開発の三側面、すなわち経済、社会及び環境の三側面を調和させるものである。

2030アジェンダ 「我々のビジョン(目指すべき世界像)」

我々は、人権、人の尊厳、法の支配、正義、平等及び差別のないこと
に対して普遍的な尊重がなされる世界を思い描く。……

持続可能な経済成長と働きがいのある人間らしい仕事を享受できる世界
を思い描く。……

民主主義、グッド・ガバナンス、法の支配、そしてまたそれらを可能にする
国内・国際環境が、持続的で包摂的な経済成長、社会開発、環境保護及
び貧困・飢餓撲滅を含めた、持続可能な開発にとってきわめて重要であ
る世界。

技術開発とその応用が気候変動に配慮して(いる)……世界。

2030アジェンダ 「今日の世界(直面する課題)」

我々は、持続可能な開発に対する大きな課題に直面している。依然として数十億人の人々が貧困のうちに生活し、**尊厳のある生活を送れず**にいる。国内的、国際的な**不平等は増加**している。機会、富及び権力の不均衡は甚だしい。**ジェンダー平等**は依然として鍵となる課題である。失業、とりわけ若年層の失業は主たる懸念である。**地球規模の健康の脅威**、より頻繁かつ甚大な自然災害、悪化する紛争、暴力過激主義、テロリズムと関連する人道危機及び人々の強制的な移動は、過去数十年の開発の進展の多くを後戻りさせる恐れがある。**天然資源の減少**並びに、砂漠化、干ばつ、土壌悪化、淡水の欠乏及び**生物多様性の喪失**を含む環境の悪化による影響は、人類が直面する課題を増加し、悪化させる。我々の時代において、**気候変動は最大の課題の一つ**であり、すべての国の持続可能な開発を達成するための能力に悪影響を及ぼす。世界的な気温の上昇、海面上昇、海洋の酸性化及びその他の気候変動の結果は、多くの後発開発途上国、小島嶼開発途上国を含む沿岸地帯及び低地帯の国々に深刻な影響を与えている。多くの国の存続と地球の生物維持システムが存続の危機に瀕している。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

1 貧困をなくそう



2 飢餓をゼロに



3 すべての人に健康と福祉を



4 質の高い教育をみんなに



5 ジェンダー平等を実現しよう



6 安全な水とトイレを世界中に



7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに



8 働きがいも経済成長も



9 産業と技術革新の基盤をつくろう



10 人や国の不平等をなくそう



11 住み続けられるまちづくりを



12 つくる責任 つかう責任



13 気候変動に具体的な対策を



14 海の豊かさを守ろう



15 陸の豊かさも守ろう



16 平和と公正をすべての人に



17 パートナーシップで目標を達成しよう



SDGsの17目標

1. 貧困をなくす
2. 飢餓をゼロに
3. すべての人に健康と福祉を
4. 質の高い教育をみんなに
5. ジェンダー平等を実現しよう
6. 安全な水とトイレを世界中に
7. エネルギーをみんなに そしてクリーンに
8. 働きがいも経済成長も

SDGsの17目標

9. 産業と技術革新の基盤をつくろう
10. 人や国の不平等をなくそう
11. 住み続けられるまちづくりを
12. つくる責任つかう責任
13. 気候変動に具体的な対策を
14. 海の豊かさを守ろう
15. 陸の豊かさも守ろう
16. 平和と公正をすべての人に
17. パートナリーシップで目標を達成しよう

SDGsに企業が取り組むポイント

■ 企業においては

- ① SDGsの目標からチャンス(機会)とリスクを分析・抽出
- ② SDGsから導かれるチャンス(機会)を実現
- ③ ESG・SDGs負の状況と影響(リスク)を管理・除去・解決
- ④ ①～③を実行するガバナンス体制の構築
- ⑤ ①～④による企業価値向上プロセスを開示し対話。

■ 投資家・消費者・株主・市民団体・NGO・に対して

⑤の開示と対話により、ステークホルダーからの信頼が向上し、投資や企業価値向上に繋がる。

企業価値を高める「ESG」「SDGs」
「ビジネスと人権に関する指導原則」
～「攻め」のSDGsと「守り」のSDGsを理解する～

湊総合法律事務所

弁護士 湊 信明

「攻め」のSDGs

I SDGsに積極的に取り組む

日本政府も2016.5にSDGs推進本部設置

- SDGs実施指針は「今後の2030アジェンダの実施に際して、先進的な取組を行っている民間企業等のグッド・プラクティスの共有や表彰等による奨励策の検討を進め、民間企業との更なる連携の強化を図り、さらに、民間企業がイノベーションを生み出すための支援や環境整備に取り組む」
- 「ビジネスと人権の観点に基づく取組やESG投資、社会貢献等の民間セクターにおける持続可能性に配慮した取組は、環境・社会・ガバナンス・人権といった分野での公的課題の解決に民間セクターが積極的に関与する上で重要であるのみならず、こうした分野での取組を重視しつつあるグローバルな投資家の評価基準に対し、日本企業が遅れをとらずに国際的な市場における地位を維持するためにも極めて重要である。このための環境づくりに向けた政府の施策を進めるとともに、民間企業の取組を後押しする。」

日本が向かっている方向性を理解する

- 日本政府も2016.5にSDGs推進本部設置
 - ① 「SDGsアクションプラン2020」
 - ② 「持続可能な開発目標(SDGs)を達成するための具体的施策(付表)」
 - ③ 「SDGs実施指針(令和元年12月20日版)」
- はよく確認する。

経団連「企業行動憲章」を改定

■ サブタイトル

企業行動憲章はよくできているので熟読！

～Society5.0の実現を通じたSDGs(持続可能な開発目標)の達成～

■ 前文

国際社会では、「**ビジネスと人権に関する指導原則**(2011年)や「**パリ協定**」(2015年)が採択され、企業にも社会の一員として社会的課題の解決に向けて積極的に取り組むよう促している。

また、2015年に国連で、持続可能な社会の実現に向けた国際統一目標である「**SDGs(持続可能な開発目標)**」が採択され、その達成に向けて民間セクターの創造性とイノベーションの発揮が求められている。

そこで、今般、経団連では、Society5.0の実現を通じた
SDGsの達成を柱として企業行動憲章を改定する。

会員企業は、持続可能な社会の実現が企業の発展の基盤であることを認識し、広く社会に有用で新たな付加価値及び雇用の創造、**ESG(環境・社会・ガバナンス)**に**配慮**した経営の推進により、社会的責任への取組を進める。

また、自社のみならず、グループ企業、サプライチェーンに対しても行動変革を促すとともに、多様な組織との協働を通じて、Society5.0の実現、SDGsの達成に向けて行動する。

企業法務を扱う弁護士が、SDGs・ESG・ビジネスと人権指導原則・パリ協定を知らないでは済まされない時代に！

■ 第4原則(人権の尊重)

すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

サプライチェーン
を重視している
ことがポイント!

■ 第10原則(経営トップの役割と本憲章の徹底)

経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して社内、グループ企業に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促す。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たす。

SDGsが生み出す市場

- 国連開発計画(UNDP)によれば、SDGsの目標を達成するためには、世界で、年間5～7兆ドルの資金が必要、投資機会は、途上国で1～2兆ドル、先進国で最低1.2兆ドル。
- SDGsが達成されるなら、労働生産性の向上や環境負荷低減等を通じた外部経済効果を考慮すると、2030年までに、年間12兆ドルの新たな市場機会が誕生すると予測される。

「既存の取組へのラベル貼り」ではダメ

- SDGsに係る企業の取組については、「既存の取組にSDGsの各ゴールのラベルを貼るにとどまっている」との評価あり。
- どうすればSDGsにビジネスチャンスを見出して、本業の中に取り込めるのか。
- 企業によるビジネス・本業 とSDGsや社会課題解決の関係はどうあるべきか。
- これらを検討していくことが大事。

CSV「共通価値の創造」の発想を持つ

- CSV (Creating Shared Value) (共通価値の創造)とは、企業と社会の双方に価値を生み出す経営戦略であり、2011年にハーバードビジネススクールのマイケル・ポーター教授によって提唱された。
- 社会的課題の解決と経済価値の同時実現を目指す。
- ポーター教授は、社会課題解決型の経営戦略を描く「ネスレ」からヒント。ネスレは、ベースにサステナビリティを置き、重要課題を抽出して(人間・コミュニティ・地球の3つ)、社会課題にも対処しつつ経済価値も目指す共通価値の創造戦略を示す。

重要課題（マテリアリティ）の特定

- SDGsは、各プレイヤーに17の目標、169のターゲット全てに焦点を当ててを求めているわけではない。
- 自社にとっての重要課題（マテリアリティ）を特定し、関連の深い目標を見定める。
- 自社の資源を重点的に投入することができ、結果として、自社の本業に即した、効率的なSDGsへの貢献が可能となる。

SDG Compassを検討する

- SDG Compass (SDGsの企業行動指針-SDGsを企業はどう活用するか-)を検討する。
- 国連が発行している企業向け指南書
- 優先課題の決定⇒目標設定⇒経営統合
⇒報告とコミュニケーション
の各過程において行うべきことが記載されている。

「守り」のSDGs

Ⅱ 負の状況と影響 を管理・除去・解決する

ビジネスと人権の指導原則

「ビジネスと人権に関する指導原則」とは

- 企業が事業活動やサプライチェーンを通じて児童労働・強制労働等の労働問題、消費者被害、地域住民に対する被害など、ステークホルダーに負の影響を与えていることが問題化。
- そこで、2011年に国連人権理事会において、「ビジネスと人権の指導原則」が採択された。
- ESGとSDGsの大前提であり、その理解なくしてESG・SDGsの実現はあり得ない。
- **これから重要性を増すので極めて重要な原則！**

「ビジネスと人権の指導原則」の3つの柱

- 第1の柱・・・人権を保護する国家の義務
 - 第2の柱・・・人権を尊重する企業の責任
 - 第3の柱・・・救済へのアクセス
-
- このセミナーでは、第2の柱と第3の柱のうち企業経営に関するものについて解説。

Ⅱ 人権を尊重する企業の責任

A 基本原則

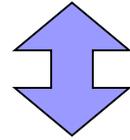
指導原則11 (国際人権尊重責任)

- 「企業は人権を尊重すべきである。これは、企業が他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処することを意味する。」
- 指導原則11の解説には…

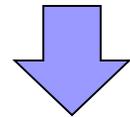
「人権を尊重する責任は、事業を行う地域にかかわらず、すべての企業に期待されるグローバル行動基準である。…**その責任は、人権を保護する国内法及び規則の遵守を越える**もので、それらの上位にある。」
- 企業の人権尊重責任は、関係法令の遵守義務の上位に位置するとしたことに極めて重要な意義。

指導原則11（国際人権尊重責任）

指導原則は、企業に対して強制力を有するものではない。



企業側が、所在する国の法律や進出している国の法律は遵守していると主張しても、当該企業が国際的な人権尊重義務に反しているならば、



市民団体・NGOからは、指導原則11を根拠として問題が指摘されることになり、企業側は大きなレピュテーションリスクを負うことになる。

指導原則12 (遵守すべき国際人権)

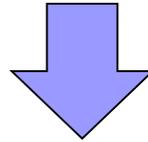
- 「人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っているが、それは、最低限、国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。」
- 日本は、すべての国際人権条約を批准していない。日本のみを基準にしていると判断を誤る危険があるので要注意。
- 国際的に認められた主要な人権の権威あるリストは、国際人権章典(世界人権宣言、及びこれを条約化した主要文書である市民的及び政治的権利に関する国際規約ならびに経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約)とともに、労働における基本的原則及び権利に関する宣言に挙げられたILO中核8条約上の基本権に関する原則である。

指導原則13 （企業が求められる行動）

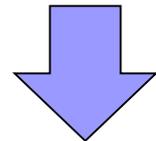
- 「人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。
 - a. 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。
 - b. たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。」

指導原則13（企業が求められる行動）

この原則により、



- 自らの活動により人権に対して負の影響を引き起こしている場合に、その状況に対処しなければならないとされるだけでなく、



- 当該企業がその製造委託先等に対して資本関係等がなくても、製造委託先会社内において人権侵害行為に影響を与えている等の場合には、これに対して対処等しなければならないことになる。

Ⅱ 人権を尊重する企業の責任

B 運用上の原則

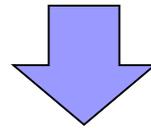
企業方針によるコミットメント

指導原則16 (企業方針によるコミットメント)

- 人権方針の策定・公表により、企業経営者が適切に企業活動を行う最低基準を理解していることを企業内外に示すことができる。人権方針の策定は、企業価値に人権尊重を組み込んでいく上で最初の一步となる。
 1. 企業の経営トップが承認していること
 2. 社の内外から専門的助言を受けていること
 3. 従業員取引先及び製品やサービス等に直接関与する関係者に対する人権配慮への期待を明記すること
 4. 一般公開され、すべての従業員や取引先、出資者、その他関係者に向けて周知されていること
 5. 企業全体の事業方針や手続きに反映されていること

指導原則16（企業方針によるコミットメント）

- 企業のトップを含めた経営層が、人権尊重責任についてどのような姿勢をとるのかを明確に打ち出させ、約束させる。



- これにより、消費者・NGO・市民団体等は、当該企業が人権に対して、コミットメントに反する対応をしていた場合には、責任追及、ないしは是正の要求を行い得ることになる。

人権を尊重する企業の責任

B 運用上の原則

人権デュー・ディリジェンス

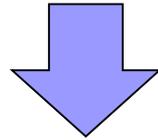
指導原則17 (人権デュー・ディリジェンス)

- 「人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかということに責任を持つために、企業は人権デュー・ディリジェンスを実行すべきである。
- そのプロセスは、実際のまたは潜在的な人権への影響を考量評価すること、その結論を取り入れ実行すること、それに対する反応を追跡検証すること、及びどのようにこの影響に対処するかについて知らせることを含むべきである。・・・」

- もっとも怖いのは、自分が人権侵害に加担していることに気がつかないこと。
- ラナ・プラザ事件も、アップル事件、ナイキ事件も同様。
- サプライヤー(二次、三次含む)など間接的な人権侵害は、人権への影響をつぶさにデューデリする必要がある。
- それをしなければ決して人権リスクを回避することはできない。

- H&M、ギャップ、ユニクロは、全世界に自社の製造委託先工場を公開している。

■【人権デュー・ディリジェンスの具体的方法】



日本弁護士連合会が2015年1月発行の
「**人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス(手引)**」
を参照(日弁連のウェブサイトからダウンロードできる)。

指導原則23 (あらゆる状況で企業がすべきこと)

- 「あらゆる状況において、企業は、次のことをすべきである。
 - a. どこで事業を行うにしても、適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権を尊重する。
 - b. 相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する。
 - c. どこで事業をおこなうにしても、重大な人権侵害を引き起こすまたは助長することのリスクを法令遵守の問題としてあつかう。」

指導原則23（あらゆる状況で企業がすべきこと）

- 企業は国際的に承認された人権の原則を尊重すべきであり、仮に当該原則を当該企業が属する国では人権として認められていなかったとしても、法令遵守の問題として扱わねばならないとされた。
- したがって、企業としては、常に国際的に承認された人権が何か、それに違反する活動はしていないかに注視しつつ経営をする必要があり、それを怠ると責任追及がなされることになるから注意が必要です。

Ⅲ 救済へのアクセス

B 運用上の原則

非国家主体による
苦情処理の仕組み

指導原則29 (企業による苦情処理メカニズムの確立)

- 「苦情への対処が早期になされ、直接救済を可能とするように、企業は、負の影響を受けた個人及び地域社会のために、実効的な事業レベルの苦情処理メカニズムを確立し、またはこれに参加すべきである。」

指導原則採択による具体的影響と弁護士業務

- メディアやNGOは、企業が環境・労働・社会問題に対して間接的に及ぼす悪影響に対し、指導原則を根拠として、「人権侵害への加担」として追及し行動するようになってきた。
- NGO・市民団体からの責任追及・対話の根拠として利用される。

【たとえばラナプラザ事件】

指導原則11・12から、「現地の法規制を遵守しているから問題ない。」とか、「サプライヤーの問題なので当社は関係ない。」とは言えなくなった。

指導原則23から、国際的人権侵害は法令遵守問題となった。

指導原則17・24から、だからこそ、事前に優先事項を定めて人権デュー・ディリジェンスを行ってリスクを解決すべき。

CSR条項

指導原則のサプライヤーとの
契約条項への反映

指導原則19 (影響評価・プロセス組入・適切な措置)

- 「人権への負の影響を防止し、または軽減するために、企業はその影響評価の結論を、関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置をとるべきである。・・・」
- 指導原則19の解説には、サプライチェーン等と通じて人権侵害に影響している場合について・・・

「企業が人権への負の影響を助長し、または助長しうる場合、その助長を止め、または防止するために、その企業は、必要な手段をとるべきであり、残存するどんな影響をも軽減するため、可能な限りその影響力を活用すべきである。影響力は、害を引き起こす企業体の不当な慣行を変えさせる力を企業が有する場合に、あると考えられる。」

【指導原則19の解説には・・・】

「企業が負の影響を防止または軽減する影響力をもつ場合には、それを行すべきである。」

「もし企業が影響力を欠くならば、それを強める方法があるかもしれない。例えば企業力強化またはその他のインセンティブを関係企業体に提供したり、他のアクターと協力したりすることで、影響力が強くなりうる。」

「企業が負の影響を防止または軽減する影響力を欠き、影響力を強めることもできない状況がある。そこでは、企業は、取引関係を終了することによって人権への負の影響が出る可能性について信頼できる評価を考慮した上で、その取引関係を終了することを考えるべきである。」

CSR条項（日弁連人権DD手引参照）

- CSR条項とは、サプライヤーなどとの契約において、サプライヤーなどの取引先に対し、CSR行動規範の遵守や人権DDの実施などを義務づける条項
- 指導原則19は、サプライヤーなどの取引先とCSR条項を規定するなどにより実効化。
- CSR条項は、人権侵害を起こしたサプライヤーとの取引解消のための手段としてのみ利用されたり、サプライヤーに責任転嫁する、あるいは2次以下のサプライヤーにCSRの過度な遵守を求めるなど過大負担が生ずる可能性がある所以要注意。

CSR条項（日弁連人権DD手引参照）

- 経団連の企業行動憲章は、サプライヤーにも人権保障責任を負わせるとしている。
- 大企業は、自社における人権保障のみならず、サプライヤーに遵守させられていないことは大きな企業リスクになってくる。
- 技能実習生・外国人を使用している中小企業は要注意。

国別行動計画(NAP)

指導原則の国内法化

原則は国別行動計画の策定を要請

- 「ビジネスと人権に関する指導原則」は、法的な強制力はない
- しかし、各国政府に対し、企業に遵守を促すための計画（「国別行動計画（NAP）」）を策定することを要請
- イギリスやオーストラリアでは、**現代奴隷法**を制定して、一定の規模の企業に対し、指導原則遵守を法的義務化
- 日本も同様の法律ができる可能性があり、弁護士は要注意。

イギリス現代奴隷法

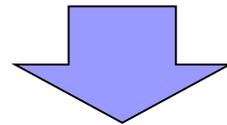
- 2015年3月成立。イギリスに現地法人を持つ一定規模（年間売上3,600万ポンド約60億円）以上の企業に適用。事業の一部でも行っている外国企業に対しても適用される。
- 自社のサプライチェーンにおいて、現代奴隷が存在するための手続に関する声明を毎年度行うことを要求。
- 奴隷的拘束には、物理的拘束である必要はない。多額の借金のために働かざるを得ないなど経済的拘束も含む。日本企業が技能実習生を使っていた場合これに該当する可能性あり。

イギリス現代奴隷法

- 声明を行わないと、内務大臣は、高等裁判所を通じて、企業に規制の遵守を要求する執行命令を出すよう要求可能。
- 執行命令に従わないと、無制限の罰金
- 違反すれば、消費者・投資家・NGOから批判を受け、大きなレピュテーションリスクが生ずる。
- 企業の進出先にイギリスに一部でも拠点がある場合、あるいは、そのサプライヤー企業である場合には、現代奴隷法の適用・影響を受ける可能性があるから、対応上、十分に注意する。今後、同様の世界的に現代奴隷法が策定される可能性あり。

国別行動計画(NAP)と弁護士業務

- 日本政府は、2016年11月、ビジネスと人権国別行動計画を策定する旨を発表
- 2020年2月、「**ビジネスと人権**」に関する行動計画原案(2020-2025)を発表

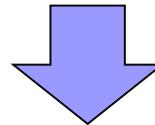


- 遠からずこの内容で確定する。
- 今後の日本の企業経営において極めて重要な意義を有する。
- 日本版現代奴隷法が成立する可能性もある。

Ⅲ ステークホルダーとの対話・開示

企業の対話力の欠如は致命的リスク

- 企業は、ESG経営をしていなければ、投資してもらえない傾向がますます強くなってきた。
- 機関投資家は、ESGに沿った判断をしなければお金を預けてもらえなくなってきた。
- ESG・SDGs経営をしていても、ステークホルダー・投資家やNGOから理解されなければ、ゼロに等しくリスクとなる。



- 企業は、企業価値向上プロセスは適切に開示し、対話をして不断の改善を試みなければならない。

価値協創ガイダンス

- 2017年5月、経産省が、「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」を公表
- 企業と投資家を繋ぐ共通言語として、対話や情報開示のあり方の拠り所となる枠組み
- 企業経営者・・・企業経営者が自らの経営理念やビジネスモデル、戦略、ガバナンス等を統合的に投資家に伝えるための手引きとして役立つ
- 投資家・・・投資家が、中長期的な観点から企業を評価し、投資判断やスチュワードシップ活動に役立てるための手引きとして役立つ

■ 3 持続可能性・成長性

05. 特に機関投資家にとっては、顧客・受益者に対するスチュワードシップ責任を果たす観点からも、企業のリスク・収益機会、あるいは企業価値を毀損するおそれのある事項を把握することが求められており、例えば、ESGの要素がこれらとどのように関連し、影響を与えるのかを理解することは重要である。

■ 3-1 ESGの認識

08. ESG の概念・範囲には様々な考え方があ…るが、多くの投資家は少なくとも中長期的なリスク要因として認識している。

09. したがって、企業は自社の中長期的な企業価値やビジネスモデルの持続性に影響を与える、あるいは事業の存続そのものに対するリスクとして、どのような ESG の社会・環境要素を特定しているか、その影響をどのように認識しているかを示すべきである。

日弁連ESGガイダンス

- 日弁連は、2018年8月、「ESG(環境・社会・ガバナンス)関連リスク対応におけるガイダンス(手引)～企業・投資家・金融機関の協働・対話に向けて～」を公表
- 近年、企業活動を通じてESG分野で人権侵害・環境破壊などの負の影響が生じており、企業には、ESGに関連するリスクへの対応も強く求められている。2015年に国連で「持続可能な開発目標(SDGs)」が採択され、ESG課題への対応が世界的に求められている現在、企業がその変化に対応せず、また対応を怠れば、企業自体にとっても大きなリスクともなる。
- そこで本ガイダンスは、ESG関連リスクへの対応のための体制整備の方法、非財務情報の開示項目の例、開示の方法・媒体に関する実務的指針を提供している。

IV 2030アジェンダ 「宣言」の結び ～我々の世界を変える行動の呼びかけ～

国連とそれを支える価値観

70年前、以前の世代の指導者たちが集まり、国際連合を作った。彼らは、戦争の灰と分裂から、国連とそれを支える価値、すなわち平和、対話と国際協力を作り上げた。これらの価値の最高の具体化が**国連憲章**である。

新アジェンダの歴史的意義

今日我々もまた、偉大な歴史的な重要性を持つ決定をする。我々は、すべての人々のためによりよい未来を作る決意である。……我々は、貧困を終わらせることに成功する最初の世代になり得る。同様に、地球を救う機会を持つ最後の世代にもなるかも知れない。……

人々を中心に据えたアジェンダ

「われら人民は」というのは**国連憲章**の冒頭の言葉である。今日2030年への道を歩き出すのはこの「われら人民」である。・・・これは、人々の、人々による、人々のためのアジェンダであり、そのことこそが、このアジェンダを成功に導くと信じる。

結語

人類と地球の未来は我々の手の中にある。そしてまた、それは未来の世代にたいまつを受け渡す今日の若い世代の手の中にもある。持続可能な開発への道を我々は記した。その道のが成功し、その収穫が後戻りしないことを確かなものにするとは、我々すべてのためになるのである。

湊総合法律事務所

所長弁護士 湊 信 明

弁護士 太 田 善 大	弁護士 野 村 奈 津 子
弁護士 服 部 毅	弁護士 野 坂 真 理 子
弁護士 屋 敷 理 絵	弁護士 沖 陽 介
弁護士 水 口 瑛 介	弁護士 平 木 太 生
弁護士 中 村 駿	弁護士 石 田 嘉 奈 子

〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-7-1

有楽町電気ビルディング北館12階1213区

電 話 03-3216-8021 F A X 03-3216-8022

メールアドレス nobu@minatolaw.com
 事務所HP <http://www.minatolaw.com>
 企業法務ONLINE <http://www.kigyou-houmu.com>

顧 問 先 医療法人, 病院, 医師, 自動車販売会社,
 人材派遣会社, パソコンメーカー, 不動産会社など約200社

